



Facharbeitsanleitung

Das Handbuch zur Facharbeit

IHK-WEITERBILDUNG

Agiler Change Manager (IHK)





INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis.....	2
Formalia.....	3
Kapitel 1: Potentiale entwickeln ENgagement stärken.....	6
Kapitel 2: Agile Methoden	9
Kapitel 3: Agile Organisation.....	12
Kapitel 4: Agiles Change-Management SKizze der Agilen Journey.....	15
Kapitel 5: Messbarkeit agiler Prozesse	19
Kapitel 6: Neues Denken	23
Kapitel 7: Beschreibung meiner agilen Journey.....	28



BUSINESS ACADEMY RUHR

Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

FORMALIA

FORMALIA

Die schriftliche Facharbeit ist ein Teil der Abschlussleistungen, die man erbringen muss, um das IHK-Zertifikat zu erlangen.

Dateivorlage

Es wird eine Dateivorlage zur Verfügung gestellt, die genutzt werden kann – aber nicht genutzt werden muss. Wenn eine eigene Vorlage genutzt wird, muss jedoch darauf geachtet werden, dass die Angaben auf dem Deckblatt (unter anderem personenbezogene Daten wie Vorname, Nachname, Geburtsort, Geburtsdatum und Anschrift), eins zu eins übernommen und folgende grundlegende Einstellungen verwendet werden:

- Schriftart: Arial 11
- Zeilenabstand: 1,5 Zeilen
- Ausrichtung: Blocksatz

Seitenanzahl

Die Abschlussarbeit sollte **20 bis 25 Seiten** umfassen. Die Seitenangaben sollten eingehalten werden, um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Titel

Der Titel kann frei gewählt werden und ist erst mit der Abgabe der Facharbeit festzulegen. Ein Beispiel für einen geeigneten Titel ist zum Beispiel: „Agile Journey für XY“

Abgabeformat

Die Facharbeit wird im Abschlussmodul auf der Lernplattform als PDF hochgeladen. Dafür steht im letzten Modul ein Upload-Bereich auf der Lernplattform zur Verfügung. Formate wie odt können nicht gelesen werden. Die Größe der Datei darf 200 MB nicht übersteigen.

Kapitel und Inhaltsverzeichnis

Die in dieser Anleitung vorgegebenen Kapitel (1. Ebene) und Unterkapitel (2. Ebene) müssen übernommen und in schriftlicher Form bearbeitet werden (Stichpunkte allein reichen nicht aus!). Es können bei Bedarf zusätzliche Unterkapitel hinzugefügt werden. Ein Inhaltsverzeichnis ist in der Vorlage integriert.

Schreib-Perspektive

Es ist sowohl die persönliche Ich-Perspektive (Bsp. "in meiner Abteilung", "wir definieren", ...), als auch die Verwendung der dritten Person möglich ("es kann definiert werden", ...). Wichtig ist, dass man eine Perspektive konsequent in der gesamten Arbeit anwendet und nicht „springt“.

Gendersensibilität

Euch ist überlassen, ob ihr gendern wollt oder nicht. Wichtig ist jedoch, es einheitlich zu gestalten. Wenn ihr euch nicht für eine gender-sensible Schreibweise (Teilnehmer*innen oder TeilnehmerInnen) entscheidet, dann bitten wir um eine kurze Begründung.

Quellenangaben

Wenn Quellen verwendet werden (was kein Muss ist), dann sollen sie -wie folgt- gekennzeichnet werden:

Direktes Zitat in Anführungszeichen „XXXX“ (Autor*in, (Jahr), Buchtitel, Seite). Alternativ zum Buchtitel kann auch eine www-Adresse angegeben werden.

Bei einem sinngemäßen Zitat braucht man keine Anführungszeichen setzen. Hinter das Zitat setzt man (vgl. Autor*in (Jahr), Buchtitel, Seite). Auch hier kann anstatt eines Buchtitels eine www-Adresse eingefügt werden.

Quellenangaben sollen prinzipiell im Fließtext angegeben werden (keine Fußnoten). Quellen aus dem Internet sollen mit der WWW-Adresse im Text angegeben werden. Um den Lesefluss aufgrund von langen URLs nicht zu stören, kann man gerne einen Kurzlink nutzen. Dieser kann aus dem*der Autor*in und dem Titel bestehen, den man dann verlinkt. Beispiel: Laut Statista sind 86% der Deutschen regelmäßig im Internet unterwegs (Quelle: [Statista: Anteil der Internetnutzer in Deutschland in den Jahren 1997 bis 2023](#)).

Bei Bildern muss die Quelle unter dem Bild angegeben und verlinkt werden.

Setzt man beim Verfassen der Texte KI-basierte Tools (wie Chat-GPT) ein, so ist dies auch als Quelle auszuweisen (Quelle: [www.chatgpt.com](#) bei direktem Zitat oder vgl. [www.chatgpt.com](#) bei indirektem Zitat) und die verwendeten ChatGPT-Texte als Screenshot in den Anhang einzufügen.

Wichtig: Das Kopieren von Texten, Tabellen, Daten usw. von Dritten ohne Quellenangabe gilt als Plagiat und führt zur Herabstufung in der Bewertung!

Verzeichnisse

Es müssen keine gesonderten Verzeichnisse (Literatur-/ Abbildungs- / Abkürzungsverzeichnis etc.) angelegt werden.



BUSINESS ACADEMY RUHR

Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

KAPITEL 1: POTENTIALE ENTWICKELN | ENGAGEMENT STÄRKEN



POTENTIALE ENTWICKELN – ENGAGEMENT STÄRKEN

Philosophen, Psychologen, Organisationsentwickler und Neurowissenschaftler haben dir faszinierende Einblicke in das Wesen von Veränderungen ermöglicht. Die Transformation hin zu anpassungsfähigen, flexiblen und agilen Organisationen ist kein oberflächlicher Schritt, sondern ein tiefgreifender Wandel für alle Beteiligten: Management, Führungskräfte und Mitarbeitende stehen gemeinsam vor dieser Herausforderung.

In einer Welt, in der Veränderung zur neuen Normalität geworden ist, wird **Wertschöpfung durch Selbstwirksamkeit** immer stärker zum Erfolgsfaktor. Das bedeutet, dass jede und jeder Mitarbeitende die eigene Rolle und Kompetenz einbringt, sich kontinuierlich weiterentwickelt und neue Fähigkeiten erwirbt. Intrinsische Motivation, Growth Mindset und *Emotional Safety* sind dabei die zentralen Faktoren, um die Voraussetzungen zu schaffen, dass Wertschöpfung durch Selbstwirksamkeit gelingt. Das erfordert Verantwortung zu übernehmen und anzunehmen, eigenverantwortlich zu handeln und mutig neue Wege auszuprobieren – und damit den Menschen in den Mittelpunkt der Wertschöpfung zu stellen.

Doch wie gelingt dieser Wandel nachhaltig?

Der Schlüssel liegt in deinem faszinierendsten Organ: dem Gehirn. Wenn du verstehst, wie dein Gehirn auf Veränderungen, Lernen und vermeintliche Bedrohungen reagiert, kannst du Transformationsprozesse menschengerechter und damit erfolgreicher gestalten.

Leitfragen zur Transformation deiner Organisation:

- **Themenreflexion des Seminartages**
 - Neuroplastizität | Emotionen | Bedürfnisse
 - Intrinsische Motivation | Growth Mindset | Emotional Safety |
- **Meine persönlichen Sichtweisen, meine Erlebnisse**
 - Wie kann ich andere dabei unterstützen sich zu verändern?
 - Was habe ich erlebt, was mich besonders motiviert | demotiviert hat?

ZUSAMMENFASSUNG*

KAPITEL 1: POTENTIALE ENTWICKELN – ENGAGEMENT STÄRKEN - VERÄNDERUNG GESTALTEN

Diese Themen sollten in diesem Kapitel bearbeitet werden:

Themenreflexion

Überlege, welche Rolle Neuroplastizität, Emotionen und Bedürfnisse, intrinsische Motivation, Growth Mindset sowie das Konzept Emotional Safety spielen. Beschreibe, wie diese Faktoren das Verhalten im Veränderungsprozess beeinflussen und welche Chancen sich daraus für die Gestaltung von Transformation ergeben.

Deine Sichtweisen und Erlebnisse

Reflektiere deine persönlichen Erfahrungen: Welche Situationen haben dich besonders motiviert oder vielleicht auch demotiviert? Welche Schlüsse ziehst du daraus für deine eigene Praxis? Entwickle Ideen, wie du andere dabei unterstützen kannst, sich in einer lernenden Zusammenbeitskultur mutig einzubringen und Veränderungen aktiv mitzugestalten.

* Es wird eine Seitenzahl von 2-3 Seiten empfohlen.

○



BUSINESS ACADEMY RUHR

Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

KAPITEL 2: AGILE METHODEN



AGILE WERTE, PRINZIPIEN, METHODEN, PRAKTIKEN UND WERKZEUGE VERSTEHEN

Agile Methoden wurden als Antwort auf die Anforderungen der komplexen, digitalen Welt entwickelt. Diese Methoden sind darauf ausgerichtet, die Selbstwirksamkeit zu fördern, eine neue Qualität der Kundenbeziehung in der vernetzten Digitalisierung zu erreichen, Transparenz, Überprüfung und Anpassungsfähigkeit zu verankern und mit crossfunktionalen Teams Aufgaben autonom zu bearbeiten.

Für die jeweiligen Rollen beziehungsweise die Umsetzung der jeweiligen Methoden sind Zertifizierungen notwendig, die in der Regel in mehreren Schulungstagen vorbereitet wird. In diesem Zertifikatslehrgang werden die Grundlagen, agiler Arbeitsweisen vermittelt. Es geht darum zu verstehen, welche Werte, Prinzipien, Methoden, Praktiken und Werkzeuge, Anpassungsfähigkeit und Agilität ermöglichen. Dies ist das Fundament, um Agilität im Arbeitsalltag in jeder Abteilung etablieren zu können.

Leitfragen zur Bearbeitung des Kapitels:

- **Themenreflexion des Seminartages**
 - Beschreibe anhand der Stacey-Matrix, wann agile Methoden sinnvoll sind.
 - Beschreibe, wie das Framework Scrum Selbstwirksamkeit fördert und fordert
 - Beschreibe die Entwicklung des Inkrements in einem Sprint, beginnend mit dem Product Backlog, dem Transfer in das Sprint Backlog und der Umsetzung im Sprint sowie mit dem abschließenden Review
 - Beschreibe die Lean-Management-Methode Kanban mit ihren Prinzipien und Praktiken

- **Meine persönlichen Sichtweisen, meine Erlebnisse**
 - Welche persönlichen Erfahrungen hast du mit Agilität oder Agilen Methoden gemacht oder in deinem Umfeld davon berichtet bekommen?
 - Welchen Stellenwert und welche Relevanz hat Agilität in deinem beruflichen Umfeld?

ZUSAMMENFASSUNG*

KAPITEL 2: AGILE METHODE

Themenreflexion

Beginne damit, die Unterschiede zwischen dem **Wasserfallmodell** und **agilen Methoden** zu beschreiben. Wie gelingt es mit Design Thinking Produkte oder Innovationen zu entwickeln, die den wirklichen Kundenbedarf in der Mittelpunkt stellen? Fokussiere dich anschließend auf die Fragestellung, wie im **Scrum-Framework** ein Inkrement innerhalb eines Sprint-Zyklus erstellt wird. Wechsle dann gedanklich zu arbeitsteiligen Prozessen und beschreibe die Prinzipien und Praktiken von **Kanban**.

Deine Sichtweisen und Erlebnisse

Reflektiere, welche Erfahrungen du mit agilen Methoden gemacht hast oder welche Eindrücke du aus Erzählungen mitbekommen hast. Beschreibe außerdem, wie Agilität heute in deinem Arbeitsumfeld oder auch in der allgemeinen Meinungsbildung bewertet wird.

* Es wird eine Seitenzahl von 2-3 Seiten empfohlen.



BUSINESS ACADEMY RUHR

Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

KAPITEL 3: AGILE ORGANISATION



AGILE ORGANISATION

Klassische, hierarchische Organisationsmodelle, die von Herrschaftswissen, starren Prozessen und Kontrolle geprägt sind, stoßen immer mehr an ihre Grenzen. Es besteht die Notwendigkeit, Flexibilität und Selbstwirksamkeit zu fördern und zu verankern. Dies ist für das Management, die Führungskräfte und die Mitarbeitenden eine große Herausforderung. Insbesondere die Rolle der Führung von selbstwirksamen Teams und das Zusammenspiel mit Agilen Change Managern sind dabei neu zu gestalten.

Diese anpassungsfähigeren Organisationsmodelle orientieren sich sowohl an agilen Frameworks als auch an autonomen Netzwerken – wie beispielsweise dem menschlichen Körper – und stellen Selbstwirksamkeit, Sinnhaftigkeit, persönliche Entwicklung sowie Sicherheit in der Unsicherheit in den Mittelpunkt.

Ausgewählte agile Organisationsmodelle sind beispielsweise das Spotify-Modell, die Holacracy oder Teams of Teams. Inspirierende Praxisbeispiele sind Buurtzorg oder Upstalsboom.

Leitfragen zur Bearbeitung des Kapitels:

- **Themenreflexion des Seminartages**
 - Wie gelingt es, mit dem Spotify-Modell Agilität in Organisationen zu verankern?
 - Wie sind Rollen und Kreise in der Holacracy definiert?
 - Wie wird die Effizienz von Meetings in der Holacracy gesichert?
 - Was macht Buurtzorg oder Upstalsboom erfolgreich?

- **Meine persönlichen Sichtweisen, meine Erlebnisse**
 - Ist es möglich, in einem Callcenter agil zu arbeiten?
 - Wie beschreibe ich Führung in selbstwirksamen Teams?
 - Was bedeutet dies für meine Rolle und meine Tätigkeit?

ZUSAMMENFASSUNG*

KAPITEL 3: AGILE ORGANISATION

Diese Themen sollten in diesem Kapitel bearbeitet werden:

Themenreflexion

In diesem Kapitel beschreibst du das Spotify-Modell sowie die Holacracy. Analysiere, welche Prinzipien diesen Organisationsmodellen zugrunde liegen und wie sie dazu beitragen können, Agilität in einer Organisation zu verankern. Reflektiere außerdem, was Organisationen wie Buurtzorg oder Upstalsboom erfolgreich macht und welche Lehren sich daraus für die Gestaltung einer lernenden und anpassungsfähigen Organisation ableiten lassen.

Deine Sichtweisen und Erlebnisse

In diesem Abschnitt setzt du dich mit deinen eigenen Erfahrungen auseinander. Diskutiere, ob es aus deiner Sicht möglich ist, in einem Callcenter agiles Arbeiten in den Mittelpunkt zu stellen. Beschreibe, was Führen von agilen Teams bedeutet und welche Auswirkungen das auf deine Rolle und Tätigkeit hat.

* Es wird eine Seitenzahl von 2-3 Seiten empfohlen.



BUSINESS ACADEMY RUHR

Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

KAPITEL 4:

AGILES CHANGE-MANAGEMENT

SKIZZE DER AGILEN JOURNEY



AGILITÄT IM ARBEITSALLTAG

Im Modul 1 hast du dich mit den Grundlagen agiler Methoden beschäftigt. Dabei wurden die Bausteine von Agilität in Werte, Prinzipien, Methoden, Praktiken und Werkzeuge zerlegt. Im Modul 2 geht es nun darum, wie in deinem eigenen Gestaltungsbereich eine wirkungsvolle Transformation initiiert und verankert werden kann – deine **Agile Journey**. Diese entsteht in drei Schritten, von denen du heute die Skizze als ersten Schritt erstellst.

1) Agilität im Arbeitsalltag

Agile Methoden und Frameworks verfolgen jeweils konkrete Zielsetzungen, wie beispielsweise agiles Projektmanagement, Entwicklung von Geschäftsmodellen, Produkten oder Innovationen. An dieser Stelle gilt es zunächst zu definieren, was Agilität im Arbeitsalltag bedeutet und wie sie gefördert werden kann.

2) Agiles Change-Management

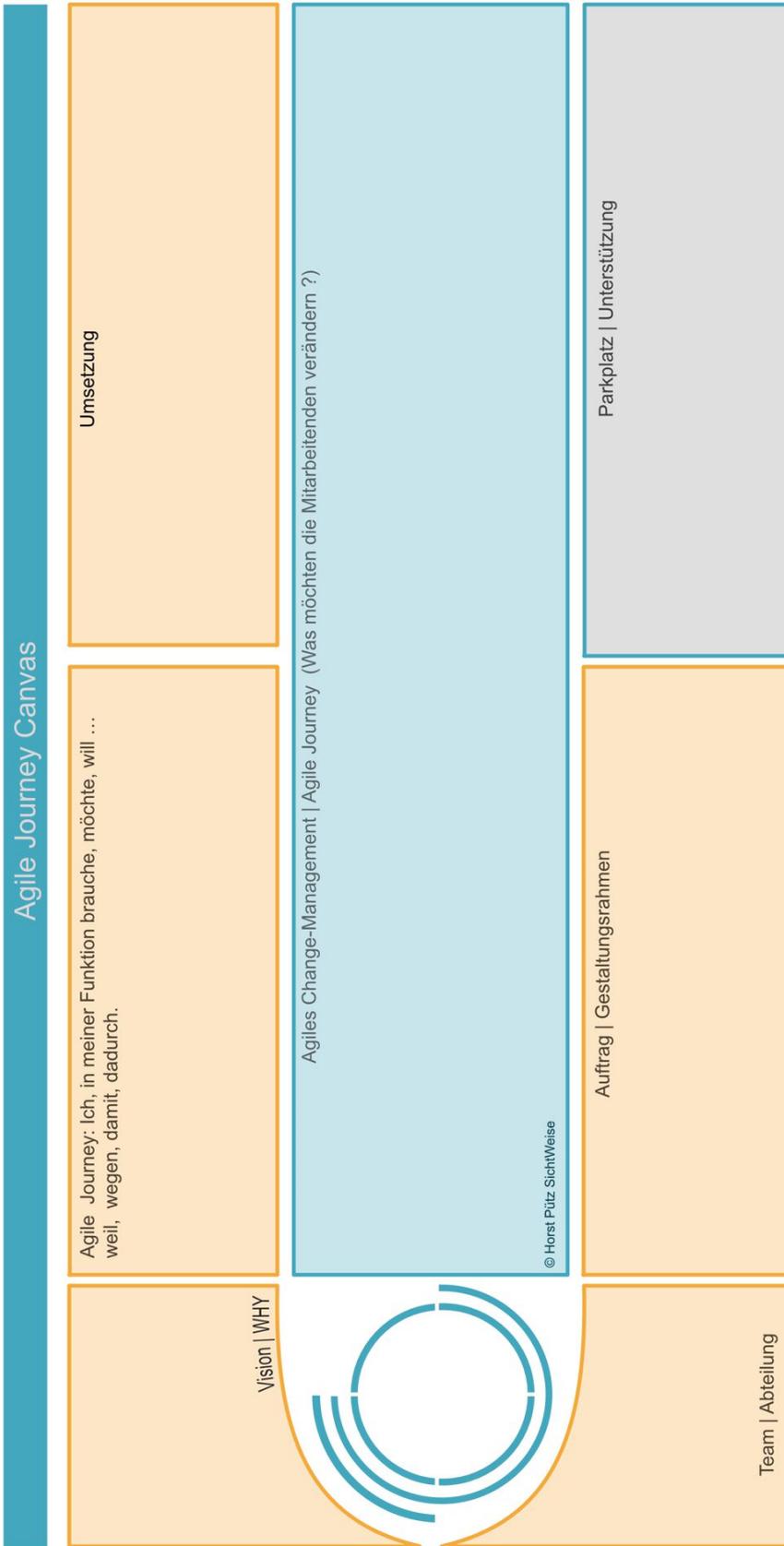
Change Management Projekte erreichen häufig nicht die gewünschten und prognostizierten Ergebnisse. (McKinsey Studie). Agiles Change Management stellt die Selbstwirksamkeit in den Mittelpunkt der Transformationsprozesse, um so Commitment, Engagement und aktive Umsetzung zu stärken.

3) Agile Journey

Iterativ auf die Wirkung der Transformation reagieren und die nächsten Schritte deiner ausrichten. Es gilt Sicherheit in der Unsicherheit in der aktiven Gestaltung komplexer und digitaler ständiger Veränderung zu gestalten, die es ermöglicht mutig persönliche Risiken einzugehen, um aus Fehlern zu lernen.

- Themenreflexion des Seminartages
 - Beschreibe Agilität im Arbeitsalltag
 - Beschreibe Change Management nach Kotter und ADKAR
 - Wie unterscheidet sich agiles Change Management? Und was sind die Vorteile?

- Meine persönlichen Sichtweisen, meine Erlebnisse
 - Beschreibe die Skizze deiner Agilen Journey in dem „Agilen Journey Canvas“
 - Übertrage die Erkenntnisse deines Checks in das „Agile Journey Canvas“
 - Erarbeitete das WHY für den Arbeitsbereich der Agilen Journey
 - Wie beschreibst du die Zusammenbeitskultur, die durch Agilität im Arbeitsalltag gestaltet wird?



ZUSAMMENFASSUNG*

KAPITEL 4: AGILES CHANGE MANAGEMENT

Diese Themen sollten in diesem Kapitel bearbeitet werden:

Themenreflexion

An dieser Stelle beschreibst du Agilität im Arbeitsalltag. Du diskutierst die Vor- und Nachteile von klassischem Change-Management [Kotter | ADKAR] und Agilem Change- Management.

Deine Sichtweisen und Erlebnisse

In diesem Abschnitt setzt du dich mit deiner Agilen Journey auseinander. Fragestellungen sind: Welche Veränderungen / Verbesserungen sollen mit der Agilen Journey erreicht werden? Beschreibe die agile Journey in einem Satz. Wer in welcher Form definiert den Handlungsspielraum und den Auftrag? In welcher Rolle wirst du selber agieren? Führe einen Check durch und erstelle das WHY. Wie skizziert du heute die Initialisierung der Agilen Journey?

* Es wird eine Seitenzahl von 2-3 Seiten empfohlen.



BUSINESS ACADEMY RUHR

Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

KAPITEL 5: MESSBARKEIT AGILER PROZESSE



MACHEN – AUSPROBIEREN – MESSEN

In der agilen Welt treten an die Stelle intensiver Planungs- und Konzeptphasen kurze Lernphasen des Experimentierens. **Messbarkeit** ist dabei der Schlüssel, um schnell zu lernen. Ausgehend von einer Vision als Leitlinie für autonome Selbstwirksamkeit entsteht die zentrale Frage: Woran lässt sich erkennen, oder wie kann bewertet werden, dass das, was wir getan haben, tatsächlich die gewünschten Ziele erreicht hat?

Die Anwendung von *Definition of Done*, *Sprints*, *Kanban* und *User Stories* im Arbeitsalltag ermöglicht es, Messbarkeit klar zu definieren und dadurch Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und eine agile Arbeitsweise zu stärken. Ergänzend dazu schaffen **OKR (Objectives & Key Results)** einen klaren Rahmen, um strategische Ziele (Objectives) mit konkreten, überprüfbaren Ergebnissen (Key Results) zu verbinden. So wird sichtbar, wie operative Arbeit und strategische Leitplanken ineinandergreifen

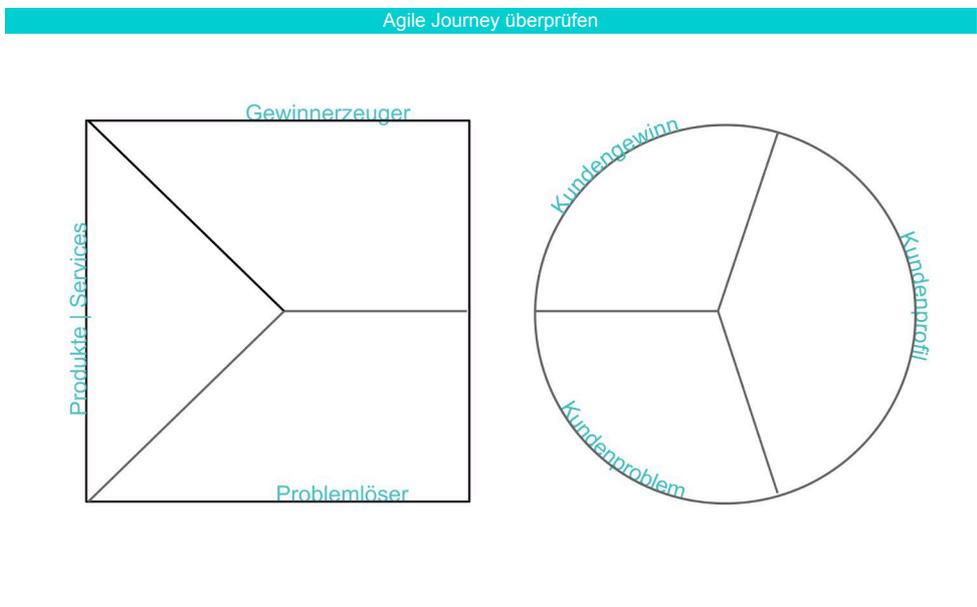
- **Themenreflexion des Seminartages**
 - Beschreibe OKR
 - Beschreibe SMART und User Story und diskutiere die Vor- und Nachteile in Bezug auf Selbstwirksamkeit und autonomes Handeln.

- **Meine persönlichen Sichtweisen und Erlebnisse**
 - Erstelle einen OKR Zyklus für die Initialisierung deiner Agilen Journey
 - Erstelle ein Kanban Board für die Initialisierung deiner Agilen Journey [Software: Unternehmenslösung | MIRO | kostenloser Trello Account]
 - Überprüfe deine Agilen Journey mit dem Value Proposition Canvas?

Objectivs & Key Results

	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th style="background-color: #d3d3d3;">Rolle</th></tr> <tr><td style="background-color: #00b09b; color: white;">Objective 1:</td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> </table>	Rolle	Objective 1:				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th style="background-color: #d3d3d3;">Rolle</th></tr> <tr><td style="background-color: #00b09b; color: white;">Objective 1:</td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> </table>	Rolle	Objective 1:				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th style="background-color: #d3d3d3;">Rolle</th></tr> <tr><td style="background-color: #00b09b; color: white;">Objective 1:</td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> </table>	Rolle	Objective 1:						
Rolle																					
Objective 1:																					
Rolle																					
Objective 1:																					
Rolle																					
Objective 1:																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th style="background-color: #90ee90; writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Key Result</th></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> </table>	Key Result				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th style="background-color: #90ee90; writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Key Result</th></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> </table>	Key Result				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th style="background-color: #90ee90; writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Key Result</th></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> </table>	Key Result				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th style="background-color: #00b09b; color: white;">Unternehmens-Vision</th></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><th style="background-color: #00b09b; color: white;">Bereichs-, Abteilungs-Vision</th></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><th style="background-color: #00b09b; color: white;">Quartalsziele</th></tr> <tr><td> </td></tr> </table>	Unternehmens-Vision		Bereichs-, Abteilungs-Vision		Quartalsziele	
Key Result																					
Key Result																					
Key Result																					
Unternehmens-Vision																					
Bereichs-, Abteilungs-Vision																					
Quartalsziele																					

○



User Story

Rolle	möchte ich	um
User Story	ich in meiner Rolle möchte um	
Akzeptanz 1		
Akzeptanz 2		
Akzeptanz 3		
Akzeptanz 4		
Akzeptanz 5		

ZUSAMMENFASSUNG*

KAPITEL 5: MESSBARKEIT AGILER PROZESSE

Diese Themen sollten in diesem Kapitel bearbeitet werden:

Themenreflexion

Diskutiere die Ansätze **OKR**, **SMART** und **User Story** sowie das Zusammenspiel dieser Methoden. Lege anschließend fest, wie du die Messbarkeit in deiner Arbeit konkret umsetzen willst. Berücksichtige dabei auch weitere Praktiken und Werkzeuge wie beispielsweise **Schätzen** oder das **Burn-Down-Chart**, um Fortschritte sichtbar zu machen und Anpassungen rechtzeitig vorzunehmen.

Deine Sichtweisen und Erlebnisse

Überprüfe deine **Agile Journey** mit dem **Value Proposition Canvas** und überlege, ob Anpassungen notwendig sind. Entwickle anschließend für deine Agile Journey einen **OKR-Zyklus**, formuliere **User Stories** und erstelle ein **Kanban-Board**, um deine nächsten Schritte transparent und messbar zu gestalten.

* Es wird eine Seitenzahl von 2-3 Seiten empfohlen.



BUSINESS ACADEMY RUHR

Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

KAPITEL 6: NEUES DENKEN



NEUES DENKEN

Das Wissen der Mitarbeitenden zu erschließen, ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Wettbewerbs-, und Zukunftsfähigkeit von Unternehmen und Organisationen. Kommunikation, ergebnisoffenes Vorgehen, Respekt gegenüber jeder Meinung und jedem Teammitglied in einer Fehler- und Feedbackkultur, die von Emotional Safety geprägt ist, sind dazu die erfolgskritischen Faktoren. Dies bedeutet, Menschen wertschätzend zuzuhören und auch den kritischen, verrückten und außergewöhnlichen Ideen Raum zu geben. Kreativitätsmethoden sind dazu sehr hilfreich.

Meetings

Wenn man Mitarbeitende ergebnisoffen befragt, was gut und was schlecht läuft, findet man auf der negativen Seite sehr häufig das Thema Kommunikation und Meetings. Unter dem Begriff Kommunikation wird dabei eine Fülle von sehr unterschiedlichen Themen zusammengefasst.

Leitfragen zur Bearbeitung des Kapitels (Stichwort: Meetings):

- **Themenreflexion des Seminartages**
 - Beschreibe drei Meeting Formate
 - Beschreibe drei Kreativitätsmethoden
 - Beschreibe die Rolle des Moderators

- **Meine persönlichen Sichtweisen und Erlebnisse**
 - Erstelle eine Meeting-Landkarte mit den jeweiligen Rollen, Werten, Zielsetzungen, Teilnehmern, Ergebnisdokumentation, etc. Betrachte dabei zwei Regel-Meetings.
 - Führe eine Retrospektive, beispielsweise mit dem Spotify Health Check durch
 - Reflektiere welche Moderation Fähigkeiten du zukünftig verstärken oder integrieren wirst

Retrospektive Health Check					
			😊	😐	😞
Mission	Wir haben eine klare Mission				
Arbeitsergebnisse	Wir erhalten von unseren Stakeholder positives Feedback				
	Wir liefern gute Ergebnisse				
Prozesse	Wir arbeiten nach stimmigen Prozessen				
	Klare Verantwortungen	Wir wissen wer was verantwortet und respektieren das			
Spaß	Wir arbeiten effizient & vermeiden Doppelarbeit				
	Support im Team	Wir haben Spaß bei der Arbeit			
Lernende Kultur		Wir entwickeln uns als Team weiter			
	Wir engagieren uns gemeinsam				
	Wir lernen aus Konflikten & Fehlern				

ZUSAMMENFASSUNG*

KAPITEL 6: NEUES DENKEN

Diese Themen sollten in diesem Kapitel bearbeitet werden:

Themenreflexion

Im Rahmen dieses Kapitels setzt du dich zunächst mit drei unterschiedlichen **Meeting-Formaten** auseinander und analysierst, welchen Zweck sie jeweils erfüllen und wie sie in agilen Organisationen sinnvoll eingesetzt werden können. Ergänzend dazu beschreibst du drei **Kreativitätsmethoden**, die den Austausch in Meetings lebendiger machen und dazu beitragen, neue Ideen zu entwickeln. Schließlich betrachtest du die **Rolle des Moderators**, der durch Struktur, Neutralität und methodische Vielfalt dafür sorgt, dass Meetings effektiv, ergebnisorientiert und zugleich partizipativ gestaltet werden.

Deine Sichtweisen und Erlebnisse

Im nächsten Schritt entwickelst du eine **Meeting-Landkarte** und beschreibst darin drei Regelmeetings, die in deinem Arbeitskontext eine zentrale Rolle spielen. Diese Landkarte erweiterst du um Aspekte wie Rollen, Werte, Zielsetzungen, Teilnehmende sowie Formen der Ergebnisdokumentation und betrachtest dabei einen Zeitraum von etwa einem Quartal. Ergänzend führst du eine **Retrospektive** durch – beispielsweise mithilfe des **Spotify Health Checks** – und reflektierst, welche Erkenntnisse du daraus für deine Zusammenarbeit gewinnst. Abschließend überlegst du, welche **Moderationsfähigkeiten** du zukünftig verstärken oder neu integrieren möchtest, um Meetings nicht nur effizient, sondern auch inspirierend zu gestalten

* Es wird eine Seitenzahl von 2-3 Seiten empfohlen.



BUSINESS ACADEMY RUHR

Weiterbildung

Agiler Change Manager (IHK)



IHK-Weiterbildung

KAPITEL 7: BESCHREIBUNG MEINER AGILEN JOURNEY



Jetzt hast du schon sehr die verschiedenen Bausteine deiner agieren gerne bearbeitet. In diesem letzten Kapitel beschreibst du nun, wie du deine agile Journey planst und umsetzen wirst. Dabei musst du die Dinge, die du bereits definiert und erarbeitet hast, nicht wiederholen und kannst dir rein kopieren.

Leitfragen zur Bearbeitung des Kapitels:

- Welche Aufgabenstellung (Gestaltungsspielraum) steht im Mittelpunkt der AG Journey
- Was möchtest du konkret verändern?
- Was ist die Zielsetzung? „Ich in meiner Funktion als [...] möchte ich [...]“
- Wie berücksichtigst du die vier Handlungsfelder der Agilität im Arbeitsalltag?
- Wie setzt du Agiles Change-Management ein?
- Wie wird Selbstwirksamkeit und ein agiles Mindset gefördert?
- Woran kann das Team feststellen, dass eine Veränderung im Arbeitsalltag gelungen ist (Messbarkeit mit Kennzahlen)?
- Welche nächsten Schritte könnten in einem intern agilen, interaktiven Vorgehen sinnvoll sein?

ZUSAMMENFASSUNG*

KAPITEL 7: BESCHREIBUNG MEINER AGILEN JOURNEY

Diese Themen sollten in diesem Kapitel bearbeitet werden:

Im Mittelpunkt deiner Agile Journey steht die konkrete Aufgabenstellung, die deinen persönlichen Gestaltungsspielraum bestimmt. Es geht darum, klar zu benennen, welche Veränderung du in deinem Arbeitsumfeld anstoßen möchtest und wie diese gestaltet werden kann. Formuliere deine Zielsetzung so konkret wie möglich: „*Ich in meiner Funktion als [...] möchte [...]*“. Auf diese Weise wird dein Vorhaben greifbar – für dich selbst und für dein Umfeld.

Für die Umsetzung ist es wichtig, die **vier Handlungsfelder der Agilität im Arbeitsalltag** in den Mittelpunkt zu stellen und agiles Change-Management nicht nur anzustoßen, sondern auch nachhaltig zu verankern. Zentral ist dabei die Frage, wie eine Kultur etabliert werden kann, die **Selbstwirksamkeit** stärkt und einen **agilen Mindset** fördert.

Die Wirksamkeit deiner Agile Journey lässt sich nur durch **klare Messbarkeit** belegen. Überlege daher, woran dein Team erkennen kann, dass die Veränderung im Arbeitsalltag gelungen ist.

Abschließend richtest du den Blick nach vorn und formulierst, welche **nächsten Schritte** in einem iterativen, agilen Vorgehen sinnvoll sind. So bleibt deine Agile Journey nicht nur ein theoretisches Modell, sondern wird zu einem lebendigen Prozess, der kontinuierlich überprüft, angepasst und weiterentwickelt wird.

* Es wird eine Seitenzahl von 4 - 6 Seiten (ca. 2Screenshots) empfohlen.